



**You have downloaded a document from
RE-BUS
repository of the University of Silesia in Katowice**

Title: Oczekiwania społeczne jako empiryczny wykładnik granic funkcji ochronnej prawa pracy

Author: Justyna Czerniak-Swędzioł, Błażej Mądrzyki

Citation style: Czerniak-Swędzioł Justyna, Mądrzyki Błażej. (2019). Oczekiwania społeczne jako empiryczny wykładnik granic funkcji ochronnej prawa pracy. "Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej " (2019, nr 4, s. 303-316), doi 10.4467/25444654SPP.19.021.10911



Uznanie autorstwa - Bez utworów zależnych Polska - Ta licencja zezwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu zarówno w celach komercyjnych i niekomercyjnych, pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci (nie tworzenia utworów zależnych).



UNIWERSYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

Justyna Czerniak-Swędzioł  <https://orcid.org/0000-0002-1524-2307>

Uniwersytet Jagielloński

Błażej Mądrzycki  <https://orcid.org/0000-0001-9165-6168>

Uniwersytet Śląski w Katowicach

OCZEKIWANIA SPOŁECZNE JAKO EMPIRYCZNY WYKŁADNIK GRANIC FUNKCJI OCHRONNEJ PRAWA PRACY

Abstract

Social expectations as an empirical exponent of the limits the protective function of labor law

Labor law is the law of everyday life, which is why social expectations, socio-political and economic and economic changes significantly contribute to shaping its regulations. Labor law as a branch of law directly referring to human work is exposed to the processes of constant change that should be met, and therefore should contain universal regulations. The current model of labor law is not adapted to modern socio-economic relations, hence the decreasing importance, the need for its thorough, systemic change or even inclusion in civil law. The overriding function of law is the introduction and maintenance of social order, and in the area of labor law its two basic functions are most often distinguished, i.e. protective and organizational, which complement each other. The protective function of labor law does not remain an independent value and does not work in isolation from individual labor law regulations but provides a specific background for them. Her presence manifests itself in the content of individual labor law regulations, such as: establishing, changing and terminating an employment relationship, protecting employment permanence, parental and maternity rights, or regulations regarding material employee responsibility. Labor law should be seen as a regulation concerning the community, and in place of the protective (individualistic) function, the distribution and organizing function of labor law should be restored (with a significant correction of their content) due to the fact that labor law is a tool for equalizing and promoting opportunities in social life. The time of globalization and free market economy should strengthen the position of labor law and at the same time face its new challenges.

Słowa kluczowe: oczekiwania społeczne, badania empiryczne, funkcja ochronna, odpowiedzialność materialna pracownika, zmiany Kodeksu pracy, minimalne wynagrodzenie za pracę, urlopy rodzicielskie

Keywords: social expectations, empirical research, protective function, employees material liability, amendments to the Labor Code, minimum remuneration for work, parental leaves

ASJC: 3308, JEL: K31

1. Wprowadzenie

Prawo pracy już dawno temu uznano za prawo dnia codziennego (Sanetra, Szurgacz 1975, s. 6). Stąd też analizując jego genezę, można dojść do wniosku, że oczekiwania społeczne, zmiany społeczno-polityczne oraz ekonomiczno-gospodarcze w niezwykle istotnym stopniu przyczyniają się do kształtowania zawartych w nim regulacji. Ponadto prawo pracy jako gałąź prawa odnosząca się bezpośrednio do pracy ludzkiej, czyli obszaru jednego z najbardziej wrażliwych „nerwów społecznych”, jest narażone na ciągle zmiany, którym winno sprostać, a więc – przynajmniej z założenia – winno zawierać regulacje o charakterze uniwersalnym. W perspektywie postępujących tendencji gospodarczych, a także coraz większych wymagań i oczekiwań społecznych, które niewątpliwie dają się zaobserwować w każdej dziedzinie życia, warto przyrzeć się wybranym nowelizacjom z zakresu prawa pracy, zastanawiając się jednocześnie nad przyszłością i kierunkiem, w którym zmierza dzisiejsze prawo pracy. Jest to ważne tym bardziej, że w obecnym czasie sytuacja zdaje się wyjątkowa. Dość powszechne jest bowiem przekonanie, że obecny model prawa pracy nie jest dostosowany do współczesnych stosunków społeczno-gospodarczych w wyniku transformacji ustrojowej z 1989 r. i przejścia od gospodarki centralistycznej do rynkowej. Prawo pracy weszło w szczególną fazę, w której należy zmierzyć się z głosami o jego malejącym znaczeniu, potrzebie gruntownej, systemowej zmiany (uzasadnienie do projektu Kodeksu pracy z 2018 r. [w:] Departament Prawa Pracy 2018) czy nawet o włączeniu do prawa cywilnego (Walczak 2011, s. 80). Coraz częściej elementy typowe dla stosunku pracy, w tym jego funkcje ochronne (Skąpski 2006), przenoszone są do stosunków cywilnych, co tym samym doprowadza do próby usilnego wręcz „upracowniczania” wszelkich innych form szeroko rozumianego zatrudnienia. Ten wyraźnie zarysowany podział na zatrudnienie pracownicze i niepracownicze stał się już faktem na współczesnym rynku pracy. Coraz lepiej wykształcone społeczeństwo gotowe podjąć zatrudnienie o zróżnicowanym profilu zawodowym sprawia, że tradycyjne formy zatrudnienia pracowników, zapewniające im stabilizację oraz daleko idącą ochronę przed zwolnieniem, a także bezpieczeństwo socjalne, w skali powszechnej stały się trudne do utrzymania (Goździewicz 2018, s. 15).

Mając powyższe na uwadze, należałoby zweryfikować, czy aktualne oczekiwania społeczne są w sposób prawidłowy odczytywane przez ustawodawcę. Czy przez wzgląd na podstawowe założenia omawianej dziedziny ustawodawca będzie w stanie spełnić te oczekiwania? Nie należy przy tym zapominać, że zarówno w czasie uchwalania Kodeksu pracy, jak i teraz krąg adresatów, wobec których przepisy prawa pracy mają zastosowanie, pozostaje wciąż bardzo szeroki. Oczekiwania społeczne są – na potrzeby niniejszego opracowania – rozumiane jako wyraz domagania się (postulowania, a nawet żądania)

przez społeczeństwo (tu: przez osoby pozostające w stosunku pracy) od kogoś (tu od ustawodawcy) spełnienia pewnych zachowań (przez wprowadzenie lub zmianę odpowiednich regulacji prawnych), w przyszłości lub w konkretnej sytuacji, stwarzających i realizujących swoistą ochronę w zatrudnieniu pracowniczym. Jednocześnie oczekiwania społeczne nie są w tym przypadku rozumiane jako pochodna efektu społecznych oczekiwań (*social desirability bias*), czyli skłonności do jak najlepszego zaprezentowania się przez jednostkę wedle owych społecznych oczekiwań.

Świadomość wymienionych okoliczności inspirowała do podjęcia próby analizy, która ze względu na bardzo obszerny zakres zagadnienia będzie sprowadzała się jedynie do wybranych przez autorów zagadnień. Jednocześnie przez badania empiryczne, które nie pozostają obce nauce prawa pracy (Sokolewicz, Zawadzki 1973, s. 136–161; Sannet, Szurgacz 1975, s. 5–22; Godleska-Bujok 2018), można spróbować odpowiedzieć na pytanie: na ile oczekiwania społeczne stanowią wykładnik granic funkcji ochronnej prawa pracy?

2. Funkcja ochronna prawa pracy a oczekiwania społeczne

W zaproponowanym kontekście rozważania koncentrowane wokół empirycznych badań nad prawem pracy należy rozpocząć od zasygnalizowania fundamentalnych założeń systemu, w tym i omawianej gałęzi. Prawo pracy, podobnie jak inne dziedziny prawa, charakteryzuje się swoistymi dla niego funkcjami. Funkcje prawa należy odczytywać w kategoriach określonego typu celów czy też zamierzeń ustawodawcy. Bezsporne pozostaje stwierdzenie, zgodnie z którym sens prawa wiąże się z zamiarem uporządkowania fragmentu rzeczywistości społecznej (Borucka-Arctowa 1967, s. 141–145; Zieliński 1977, s. 46–47; Masternak 1979, s. 13–14). Stąd też trzeba przyjąć, że nadrzędną funkcją prawa jest wprowadzenie i utrzymanie ładu społecznego (Stelina 2016, s. 17). W obszarze prawa pracy najczęściej wyróżnia się jego dwie podstawowe funkcje: ochronną i organizacyjną.

Funkcja ochronna prawa pracy wyraża pewną ogólną prawidłowość unormowań prawa pracy, których najważniejszym celem jest ustanowienie określonych gwarancji i korzyści dla osób zatrudnionych (Stelina 2016, s. 17). Z tej perspektywy można skonstatować, że swoistym tłem regulacji pochodzących z prawa pracy w czystej jego postaci jest realizacja funkcji ochronnej rozumianej jako potrzeba zapewnienia ochrony pracownikowi jako słabszej stronie stosunku pracy. Ten kierunek oddziaływania prawa pracy ma charakter powszechny i znajduje swoje odzwierciedlenie zarówno w działalności legislacyjnej państwa, jak i w prawotwórstwie międzynarodowym (Salwa 2017, s. 477). W powyższym ujęciu funkcja ochronna prawa pracy może być traktowana jako swoisty fundament czy też trzon prawa pracy. Jednakże ochronnego charakteru prawa pracy nie należy dedykować wyłącznie pracownikom, albowiem prawidłowym ukształtowaniem ochrony interesów i uprawnień pracowniczych zainteresowane jest również państwo, które dąży do rozwoju gospodarczego i bezkonfliktowego przebiegu procesów gospodarczych oraz unikania napięć społecznych (Salwa 2017, s. 478).

Ochronny charakter prawa pracy, na co zwracano już uwagę w literaturze przedmiotu (Szuber 1971, s. 571; Rafacz-Krzyżanowska 1974, s. 22–28; Hajn 2000, s. 2–13), nie pozostaje w sprzeczności z jego celem organizacyjnym, a w istocie rzeczy funkcja ochronna wraz z funkcją organizacyjną wzajemnie się uzupełniają. Należy przy tym pamiętać, że funkcja ochronna prawa pracy nie pozostaje wartością samodzielną i nie działa w oderwaniu od poszczególnych regulacji prawa pracy, lecz stanowi swoiste tło dla nich. Jej obecność przejawia się w treści poszczególnych regulacji prawa pracy, takich jak: nawiązanie, zmiana i rozwiązanie stosunku pracy, ochrona trwałości zatrudnienia, uprawnienia rodzicielskie i macierzyńskie czy regulacje dotyczące wynagrodzenia za pracę. Jej bardzo jaskrawym przejawem jest również sposób uregulowania, a także stosowania materialnej odpowiedzialności pracowniczej. Metoda ukształtowania odpowiedzialności pracowniczej w procesie kodyfikacyjnym i jej późniejszego stosowania doskonale obrazuje zachodzącą korelację funkcji i obserwacji poczynionych przez ustawodawcę oraz znaczenia oczekiwań społecznych w prawie pracy, o czym więcej w dalszej części artykułu.

Zakres podmiotowy ochrony w prawie pracy nie pozostaje jednolity, gdyż może ona w jednakowym stopniu obejmować wszystkich pracowników – wówczas jej charakter będzie powszechny – albo odnosić się tylko do określonej grupy wymagającej szczególnej ochrony, na przykład kobiet w ciąży, pracowników rodziców czy pracowników młodocianych, a wówczas jej charakter będzie szczególny. Ochrona pracowników realizowana jest poprzez odmienne środki prawne w dwóch różnych dopełniających się wzajemnie płaszczyznach: w zakresie ochrony praw i w zakresie ochrony interesów. Ochrona uprawnień pracowniczych dotyczy praw oraz obowiązków już ustanowionych i dąży do ukształtowania takiego mechanizmu, który nie pozwala na ich uszczuplenie. Z kolei ochrona interesów dotyczy postulowanego zwiększenia uprawnień lub zmniejszenia obowiązków w celu poprawy ekonomicznej i socjalnej sytuacji pracowników. Poziom ochrony pracowników w obu płaszczyznach nie zawsze i nie w każdych warunkach pozostaje jednakowy. Pomimo powszechnie akceptowanego kierunku oddziaływania prawa pracy na pozycję prawną pracowników jego realizacja jest w istotny sposób zróżnicowana (Zieliński 1986, s. 39 i n.). Jak zauważa Zbigniew Salwa (2017, s. 481), dotyczy to w szczególności realizacji funkcji ochronnej prawa pracy poprzedniego ustroju gospodarczego. Odmienności te są daleko idące; pomimo kontynuowania określonych kierunków oddziaływania prawa pracy na sytuację prawną pracowników mają zupełnie inny zakres i charakter. Zmiana metod i form ochrony pracowników, które zapoczątkowane zostały w okresie transformacji ustrojowej, oraz zmieniające się na przestrzeni lat oczekiwania społeczne bezpośrednio wpływały na kształtowanie się zupełnie nowego modelu prawa pracy oraz na wynikającą z tych zmian realizację funkcji ochronnej (Muszalski 1995, s. 11 i n.). Były one kontynuowane w pracach kolejnych komisji kodyfikacyjnych prawa pracy. I tak komisja działająca w latach 2002–2007 wskazywała, że w większym stopniu należy uwzględnić uzasadnione interesy pracodawców i potrzebę stymulowania zatrudnienia przez racjonalizację jego przepisów oraz interpretować znacznie szerzej ochronę pracy – zgodnie z art. 24 Konstytucji RP (Dz.U. 1997, nr 78,

poz. 483 ze zm.) – nie ograniczając się tylko do świadczenia pracy w ramach stosunku pracy (uzasadnienie projektu [w:] Kodeks pracy... 2010, s. 141, 169–170).

2.1. Oczekiwania społeczne a dawny proces ustawodawczy

W okresie poprzedzającym kodyfikację prawa pracy (dawny proces ustawodawczy) brak było szczególnych regulacji dotyczących odpowiedzialności materialnej pracowników¹. Stosowano wówczas wobec pracowników przepisy prawa cywilnego (Salwa 1957, s. 130–131; Piekarski 1979, s. 321) regulujące odpowiedzialność dłużnika za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania, ewentualnie przepisy o odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych (Staszewska 2013, s. 24). Pomimo przyjęcia i stosowania takiej praktyki model odpowiedzialności cywilnej wobec pracowników nie cieszył się szczególnym uznaniem. Oczekiwania społeczne pozostawały w tym zakresie całkiem odmienne i stąd też główną przyczyną wprowadzenia samodzielnego i charakterystycznego dla prawa pracy rodzaju odpowiedzialności były właśnie postulaty dotyczące potrzeby swego unormowania odpowiedzialności pracowników (Licki, Chmielewski, Dąbrowski 1954, s. 399–400; Modliński 1960, s. 22; Matej-Tyrowicz 1963, s. 21 i n.; Piekarski 1976, s. 4–6). Konieczność wprowadzenia indywidualnych unormowań odpowiedzialności poparta była krytyczną oceną utożsamiania sytuacji pracownika z dłużnikiem cywilnoprawnym (Sprawozdanie stenograficzne z 16 posiedzenia sejmiku PRL w dn. 19 stycznia 1974 r., I czytanie rządowego projektu ustawy Kodeks pracy, s. 13 i n., dalej: „Sprawozdanie stenograficzne”). Dotyczyła ona przede wszystkim słuszności dochodzenia od pracownika odpowiedzialności w pełnym wymiarze, gdy szkoda była skutkiem jego nieumyślnych działań czy zaniechań. Wówczas argumentami przemawiającymi za potrzebą ujenolnienia podstaw łagodzenia ujemnych następstw wobec pracowników były przesłanki społeczne i ekonomiczne samego stosunku pracy, a w szczególności okoliczność, że:

[...] stosunek pracy stanowi udział obywatela w wykonywaniu zadań gospodarczo-organizacyjnych państwa socjalistycznego w zorganizowanych kolektywach pracowniczych, jak i że wynagrodzenie za pracę stanowi udział w dochodzie narodowym, który przeznaczony jest na zaspokojenie potrzeb bytowych pracownika i jego rodziny (Florek 2015, s. 31).

Tak więc przez wzgląd na pozycję pracownika – w stosunku zatrudnienia – zasadne były postulaty dotyczące łagodzenia, względem pochodzących z ustawy z dn. 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. 2019 poz. 1145 tekst jedn., dalej: „Kodeks cywilny”)

¹ Kwestia odpowiedzialności normowana była fragmentarycznie dla niektórych grup pracowników w aktach takich jak: rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 2 listopada 1945 r. o służbie w przedsiębiorstwie Polskie Koleje Państwowe (Dz.U. 1945, nr 52, poz. 209); ustawa z dn. 22 listopada 1952 r. o kontroli państwowej (Dz.U. 1952, nr 47, poz. 316); ustawa z dn. 17 czerwca 1959 r. o współodpowiedzialności majątkowej pracowników za niedobory w przedsiębiorstwach obrotu towarowego (Dz.U. 1966, nr 52, poz. 319 tekst jedn.).

unormowań, ujemnych następstw z tytułu wyrządzonej przez niego szkody (Salwa 1957, s. 139).

Niedogodności wiążące się ze stosowaniem odpowiedzialności cywilnej dostrzegane były także w praktyce stosowania prawa. Tego typu działania dały się zaobserwować przede wszystkim w judykaturze. Aprobowano tam możliwość odstąpienia w stosunkach pracy od pełnego odszkodowania i miarkowania go w zależności od wybranych okoliczności (Rafacz-Krzyżanowska 1969, s. 19). Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z 15 grudnia 1954 r., w którym podkreślono, że:

Sąd powinien również wziąć pod rozwagę, iż w ustroju socjalistycznym korzystanie z odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika, który dopuścił do prekluzji, nie może prowadzić do nadmiernego obciążenia pracownika i nie może podważać jego egzystencji lub pozbawiać go zainteresowania w wysokości zarobków (uzasadnienie do orzeczenia SN z 15 grudnia 1954 r., I CR 1681/54, LEX nr 117995).

W nowo uchwalonym Kodeksie pracy (ustawa z dn. 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. 2019 poz. 1040 tekst jedn. ze zm., dalej: „Kodeks pracy”) wprowadzono samodzielny i odrębny system odpowiedzialności pracowników za szkody wyrządzone pracodawcy (Rafacz-Krzyżanowska 1975, s. 21–22; Jackowiak 1980, s. 260). Uchwalenie Kodeksu pracy obowiązującego od 1 stycznia 1975 r., jako podstawowego aktu prawa pracy, uporządkowało ten dział prawa i znacząco podniosło jego znaczenie. U podstaw przyjęcia Kodeksu pracy leżały względy ideologiczne oraz polityczne. Nie bez znaczenia pozostawały również ranga i szczególny charakter tej ustawy, gdyż w chwili jego uchwalania kodeksy miały tylko bardziej rozwinięte działy prawa, jak prawo cywilne czy prawo karne. Nowo wprowadzony Kodeks pracy uchylił wiele ustaw, które obowiązywały wcześniej, a ich znaczna część pochodziła jeszcze z okresu międzywojennego i stąd też były one stosowane w mniej lub bardziej ograniczonym zakresie. W Kodeksie pracy znalazły się również oryginalne rozwiązania prawne, a dotyczyło to zwłaszcza zasadności wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony czy też roszczeń pracowniczych w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, w tym przepisy o odpowiedzialności materialnej pracowników, które miały służyć ochronie własności społecznej (państwowej), zawierały nowatorską i ponadustrojową konstrukcję ograniczenia tej odpowiedzialności w razie winy nieumyślnej pracownika (Florek 2000, s. 32). Wskazywane teoretyczne wątpliwości stosowania rygorów odpowiedzialności z Kodeksu cywilnego wobec pracowników, a także względy praktyczne, w dużej mierze determinowane ówczesnymi potrzebami gospodarczymi (PZPR 1972, s. 101–155; uzasadnienie do projektu ustawy Kodeks pracy, druk MPPiSS, grudzień 1973, s. 117), były głównymi czynnikami inspirującymi ówczesnego legislatora do zaproponowania zarezerwowanej wyłącznie dla prawa pracy, ogólnie ujmowanej jako odpowiedzialność materialna, konstrukcji normatywnej (uzasadnienie do projektu ustawy Kodeks pracy, druk MPPiSS, grudzień 1973, s. 147; Sprawozdanie stenograficzne, s. 6–22; Jończyk 1975, s. 3). Zaordynowane rozwiązania znacznie odbiegały od stosowanych w tamtym

okresie rygorów znanych z przepisów Kodeksu cywilnego, kładąc tym samym kres dotychczas zgłaszanym trudnościom.

Zaprezentowana struktura materialnej odpowiedzialności pracowniczej i sposób jej uprządkowania doskonale wyrażają obecność funkcji ochronnej prawa pracy z jednocześnie uwzględnieniem oczekiwań społecznych przy użyciu narzędzi empirycznych. Ustawodawca w procesie kodyfikacyjnym niewątpliwie posiłkował się obserwacją dotychczas stosowanych rozwiązań, na kanwie której stworzył regulacje dedykowane specjalnie dla prawa pracy (uzasadnienie do projektu ustawy Kodeks pracy, druk MPPiSS, grudzień 1973, s. 147).

W ówczesnym modelu gospodarczym praca odbywała się w sposób w zasadzie jednolity i zaplanowany; co więcej, zazwyczaj w ramach jednego podmiotu, którym pozostawało państwo. To wszystko powodowało, że zarówno ochrona pracowników, sankcjonowanie, jak i samo egzekwowanie prawidłowości wykonywanej pracy były znacznie prostsze. Zakres ochrony pracowników zdeterminowany był panującymi wówczas stosunkami własnościowymi, a także przyjętą metodą zarządzania gospodarką narodową, która była realizowana w sposób scentralizowany. Państwo, jako właściciel zakładów pracy i faktyczny pracodawca zatrudnionych w tych zakładach pracowników, było tym podmiotem, który w głównej mierze decydował o zakresie i metodach realizacji funkcji ochronnej prawa pracy.

Mając świadomość istotnych różnic, należy zbadać, czy narzędzie w postaci badań empirycznych pod względem oczekiwań społecznych może okazać się przydatne w procesie legislacyjnym w czasach obecnej gospodarki globalnej. Badanie to pozostaje o tyle interesujące, że aktualnie w doktrynie przedmiotu wskazuje się na konieczność analizowania prawa – prawa pracy w szczególności – właśnie z perspektywy społecznej (Sobczyk 2017, s. 28). Prawo pracy winno być postrzegane jako regulacja dotycząca zbiorowości, a w miejsce funkcji ochronnej (indywidualistycznej) należałoby przywrócić funkcje: rozdzielczą i organizatorską prawa pracy (z istotną korektą ich treści), a to dlatego że prawo pracy stanowi narzędzie wyrównywania i promowania szans w życiu społecznym (Sobczyk 2017, s. 29).

2.2. Oczekiwania społeczne a aktualny proces ustawodawczy

Jak już wspomniano na wstępie, prawo pracy stoi na straży utrzymania pewnego ładu społecznego. Z kolei funkcja ochronna prawa pracy pozostaje na styku dwóch przeciwstawnych wartości, jakimi są z jednej strony elastyczność zatrudnienia i wiążąca się z tym płynność na rynku pracy, a stabilność i trwałość zatrudnienia z drugiej. Znaczenie tych wartości jest wyraźnie widoczne w obecnie panującym ustroju społeczno-gospodarczym. Obecny porządek charakteryzuje się zmianami dyktowanymi czynnikami zewnętrznymi, do których muszą się dopasowywać zarówno pracownicy, jak i organizujący proces pracy pracodawcy/przedsiębiorcy.

Dobrym przykładem konieczności godzenia wspomnianych powyżej przeciwstawnych wartości są regulacje płynące z ustawy antykrzysowej i późniejszych nowelizacji

dotyczących czasu pracy. Ustawą z dn. 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. 2009, nr 125, poz. 1035 ze zm.) zaadaptowano do prawa pracy wiele zmian koniecznych ze względu na ówczesną sytuację gospodarczą. W uzasadnieniu projektu tej ustawy zaznaczono, że:

Światowy kryzys gospodarczy, który również w Polsce spowodował spowolnienie gospodarki, wymaga przyjęcia rozwiązań przeciwdziałających lub łagodzących skutki kryzysu. [...] Negocjując rozwiązania zawarte w projekcie ustawy wzięto pod uwagę, że pogarszająca się koniunktura dla wielu branż gospodarczych może spowodować czasowe zmniejszenie portfela zamówień, a co za tym idzie czasowe zatrzymanie produkcji lub innego rodzaju działalności lub jej znaczne ograniczenie. W tym czasie przedsiębiorca ponosi koszty zatrudnienia pracowników, nawet jeśli nie wytwarza żadnych dóbr czy usług. W takim przypadku przedsiębiorca zwykle decyduje się zredukować zatrudnienie, co związane jest jednak z dodatkowymi kosztami i może doprowadzić przedsiębiorcę do upadłości. Zwolnienia pracowników powodują wzrost bezrobocia, co generuje dodatkowe koszty budżetu państwa, Funduszu Pracy, a także Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Uzasadniane w ten sposób zmiany w prawie pracy faktycznie wiązały się z ograniczeniem, uprawnień pracowników oraz ich ochrony. Wprowadzone zmiany jedynie ograniczały uprawnienia pracownicze, ale nie wyłączały ich definitywnie. Przykładem może być swoboda liczby umów terminowych, lecz ograniczona temporalnie do maksymalnie 24 miesięcy. Powyższe względy świadczą o tym, że ustawodawca i w tym przypadku uwzględnił oczekiwania społeczne, lecz w innym zakresie – nieco szerzej. Wprowadzonym rozwiązaniom można było zarzucić, że w pewnym sensie „uderzały” w pracowników, przyznając pracodawcom większą swobodę, ale w ten właśnie sposób dążono do utrzymania zatrudnienia w trudnych okolicznościach gospodarczych.

Kolejną wartą uwagi z perspektywy tytułowego zagadnienia nowelizacją jest ustawa o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych z dn. 12 lipca 2013 r. (Dz.U. 2013, poz. 896). Regulacja ta jest konsekwencją braku porozumienia w ramach Komisji Trójstronnej, wskutek czego zdecydowano się na formułę małej nowelizacji, która miała wprowadzić najbardziej potrzebne zmiany, przyczyniając się do usprawnienia organizacji procesu pracy. W efekcie w Kodeksie pracy pojawił się tzw. ruchomy czas pracy, dopuszczono przedłużenie okresów rozliczeniowych, zinstytucjonalizowano harmonogramy, ułatwiono wprowadzanie przerywanego czasu pracy, a także uregulowano możliwość odpracowania zwolnień udzielanych pracownikom w celu załatwienia spraw osobistych (Pisarczyk, Schiffter 2013, s. 508). Wprowadzone regulacje wywołały wówczas duże oburzenie, tym niemniej w ujęciu ogólnym trudno odmówić im słuszności. Odwołując się do oczekiwań społecznych, ustawodawca nie może zamykać się wyłącznie na grupy oczekujące na zachowanie swoistego *status quo* w prawie pracy. Część społeczeństwa, szczególnie młoda kadra oraz przedstawiciele nowo kształtujących się zawodów, tacy jak programiści, pracownicy terenowi czy – ujmując szerzej – pokolenie netokracji (Bard, Soderqvist 2006), może wręcz oczekiwać zmian w prawie pracy umożliwiających wykonywanie zawodu w reżimie pracowniczym. Przy

czym rolę ustawodawcy jest wsłuchanie się w rzeczywiste, szeroko pojmowane oczekiwania społeczne. Nie można jednak przez zaniechanie wprowadzania zmian w prawie pracy skazywać na zatrudnienia cywilnoprawne, pozbawione charakterystycznych tylko dla prawa pracy uprawnień rodzicielskich, ochrony przed zwolnieniem, prawa do odpłaty czy nawet ograniczonej odpowiedzialności.

Z tych względów część zabiegów czynionych przez ustawodawcę, a zmierzających do uelastycznienia procesu zatrudnienia z jednoczesnym zachowaniem pewnych fundamentów prawa pracy trzeba oceniać pozytywnie. Trudno czynić ustawodawcy zarzut za zmiany zaproponowane na przykład ustawą z dn. 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców (Dz.U. 2016, poz. 2255), w uzasadnieniu do projektu której wskazano:

Zwiększenie zatrudnienia powyżej 19 pracowników wiąże się w obecnym stanie prawnym z kłopotliwymi obowiązkami po stronie pracodawcy: obowiązek tworzenia Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, obowiązek ustalania regulaminu wynagradzania, regulaminu pracy. W efekcie przedsiębiorcy obawiają się zwiększać zatrudnienie w oparciu o umowy o pracę, blokując własny rozwój, wybierając umowy cywilnoprawne lub obchodząc prawo poprzez sztuczne dzielenie przedsiębiorstwa. Wg badania ankietowego przeprowadzonego on-line w okresie 13–23 maja 2016 r w ramach Panelu Polskich Przedsiębiorstw PARP na grupie 388 respondentów (mikro – 115, małe – 130, średnie – 100, duże – 43) aż 34,8% przedsiębiorców wskazywało na zniesienie obowiązku ustalania regulaminu wynagradzania, zaś 29,6% wskazań dotyczyło obowiązku ustalania regulaminu pracy, jako zmianę, która może najbardziej usprawnić funkcjonowanie ich przedsiębiorstwa (uzasadnienie do rządowego projektu ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców, z dn. 9 listopada 2016 r., druk sejmowy nr 994, Sejm VIII kadencji).

Taki kierunek obrany przez polskiego ustawodawcę można zakwalifikować jako próbę wdrażania koncepcji *flexicurity*, będącej odpowiedzią na wyzwania globalizującej się gospodarki przy jednoczesnym zapewnieniu bezpieczeństwa pracownikom, zwłaszcza tym znajdującym się w mniej korzystnym położeniu na rynku pracy (Rycak 2011, s. 211).

Na negatywną ocenę zasługują natomiast wszelkiego typu zabiegi czynione przez ustawodawcę zmierzające do zbliżenia ustawodawstwa cywilnego do prawa pracy (Walczak 2016a, s. 399–402; 2016b, s. 455–458; Barański, Mądrycki 2017, s. 23–30). Złe jest to, że na przykład w nadużywanie zatrudnienia cywilnoprawnego ingeruje ustawodawca, ustalając minimalną stawkę zatrudnienia w umowach cywilnych, zamiast wzmocnić weryfikację podstaw zatrudnienia. Choć ustalenie stawki minimalnej w zatrudnieniu cywilnym spełnia oczekiwania społeczne, to z pewnością nie rozwiązuje problemu ochrony zatrudnienia, stażu urlopowego, odpłat czy odpowiedzialności pracowniczej.

W drodze kolejnych nowelizacji Kodeksu pracy, dostosowując przepisy prawa pracy do warunków ustrojowych, doprowadzono do zmian, które miały zasadnicze znaczenie dla uprawnień pracowników. Obok nowych, bardziej szczegółowych rozwiązań ukształtowano fundamenty nowego modelu polskiego prawa pracy (Salwa 1988, s. 13–21; Barzycka-Banaszczyk 1994, s. 99–193; Florek 2000, s. 65), który odpowiadał

wymaganiom gospodarki rynkowej, realiom ekonomicznym, a także nowym oczekiwaniom społecznym. W rezultacie tych nowelizacji nie tylko wzmocniono ochronę już posiadanych uprawnień pracowniczych, ale też jednocześnie znacząco poszerzono możliwość korzystnego ich różnicowania i dalszego rozwoju. Doprowadzono przy tym do wprowadzenia na grunt przepisów kodeksowych nie tylko rozwiązań postulowanych przez naukę prawa pracy, ale również wyrażanych oczekiwań społecznych o charakterze generalnym i modelowym, które miały zasadnicze znaczenie dla funkcjonowania całego systemu prawa pracy. Zmodyfikowano przy okazji dotychczasowe nazewnictwo. I tak na przykład tytuł działu ósmego Kodeksu pracy, wprowadzony wraz z kodyfikacją prawa pracy w połowie lat siedemdziesiątych XX wieku, brzmiał: „Ochrona pracy kobiet”, następnie w kwietniu 2001 r. (ustawa z dn. 25 kwietnia 2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy, Dz. U. 2001, nr 52, poz. 538) zmieniony został na: „Ochrona pracy kobiet i mężczyzn wychowujących dziecko”, a wkrótce – w sierpniu 2001 r. (ustawa z dn. 24 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy, Dz.U. 2001, nr 128, poz. 1405) – wprowadzono obecnie obowiązujące brzmienie, czyli „Uprawnienia związane z rodzicielstwem”. Gruntowna przebudowa przepisów dotyczących ochrony zatrudnienia pracowników rodziców i przyznających tej grupie szeroki wachlarz uprawnień związanych z rodzicielstwem stanowi wyraz spełniania oczekiwań społecznych i jednocześnie realizację postulatów Rzecznika Praw Dziecka i Rzecznika Praw Obywatelskich².

Wydawało się, że zmiana Kodeksu pracy z 2013 r. (ustawa z dn. 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy, Dz.U. 2013, poz. 675), polegająca na wprowadzeniu nowej instytucji ochrony rodzicielstwa, która miała zagwarantować pracownikom rodzicom komfort w dzieleniu obowiązków rodzinnych z tymi zawodowymi, zapewni względny spokój na długie lata. I o ile sama idea okazała się słuszna, o tyle z czasem regulacje kodeksowe przestały spełniać oczekiwania. Celem ustawodawcy wydłużającego płatny urlop z tytułu rodzicielstwa było umożliwienie, w większym niż dotychczas stopniu, dzielenia się opieką nad dzieckiem przez matki i ojców. Tymczasem takie wydłużenie okresu urlopowego doprowadziło do sytuacji, w której to kobiety (z uwagi na liczne uwarunkowania natury społecznej) znacznie później wracały z urlopu rodzicielskiego do pracy. Jak wynika z wielu badań prowadzonych w krajach europejskich, zbyt długie urlopy związane z opieką nad dzieckiem negatywnie wpływają na zatrudnienie kobiet, na prawdopodobieństwo powrotu kobiety do pracy po urlopie, a także na wysokość późniejszych dochodów matek (Kurowska 2013). Trudno jest przy tym oszacować dokładną optymalną długość urlopu macierzyńskiego czy rodzicielskiego, która pozytywnie wpłynęłaby na poziom zatrudnienia kobiet. Z przeprowadzonych badań empirycznych (Kurowska 2013) wynika, że jest to okres około dwudziestu tygodni. Wydłużenie płatnego urlopu macierzyńskiego może, do pewnego momentu, przynieść

² Nowelizacja Kodeksu pracy z 2010 r. uwzględniła postulat Rzecznika Praw Dziecka i Rzecznika Praw Obywatelskich, aby pracowników korzystających z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego objąć w tym czasie szczególną ochroną stosunku pracy w zakresie, w jakim z takiej ochrony korzystają pracownicy przebywający na urlopie macierzyńskim.

pozytywny skutek w postaci większej skłonności do wchodzenia przez kobiety na rynek pracy. Jak ukazują badania, wydłużanie urlopów macierzyńskich ma negatywny wpływ na wysokość płac kobiet, a w konsekwencji również na poziom ich emerytur. Dla wielu polskich kobiet zatrudnienie stanowi warunek podejmowania decyzji prokreacyjnych, w szczególności w odniesieniu do drugiego i kolejnych dzieci. Następne nowelizacje Kodeksu pracy, w tym ta przeprowadzona trzy lata później, której cele udało się osiągnąć (Godlewska-Bujok 2015, s. 18), przyniosły uproszczenie, ujednolicenie i uporządkowanie systemu urlopów związanych z rodzicielstwem oraz zwiększenie ich elastyczności celem dostosowania formuły urlopu do indywidualnych potrzeb pracownika.

Zachodzące w polskim ustawodawstwie zmiany, a w szczególności te dotyczące zrównywania praw obojga pracujących rodziców oraz umożliwiające im łączenie pracy zawodowej z urlopem, trudno oceniać negatywnie. Niewątpliwie kierunek zmian jest dobry, choć nie wszystkie regulacje wydają się doskonałe. Ustawodawca, podejmując próbę uregulowania zagadnień wkraczających w sferę wolności i praw obywatelskich, zdecydowanie bardziej winien polegać na badaniach empirycznych, co więcej – prowadzonych na gruncie nie tylko prawa pracy, ale również innych gałęzi nauk społecznych, na przykład socjologii czy ekonomii, oraz na podstawie badań opinii społecznej. To właśnie oczekiwania społeczne winny być szczególnie brane pod uwagę zwłaszcza wtedy, gdy dochodzi do łączenia niezwykle ważnych ról społecznych pracownika i rodzica.

3. Wnioski końcowe

Konkludując, należy przyjąć, że prawo pracy ze swoimi fundamentalnymi wartościami, takimi jak na przykład szeroko pojmowana ochrona pracowników, powinno pozostać niezmienione, choć niewątpliwie odpowiednio przemodelowane i dostosowane do zmieniającej się rzeczywistości. Tym niemniej należy reagować w obrębie tych wartości w taki sposób, aby oczekiwania społeczne, nawet te jeszcze nieodkryte, były zaspokajane. Prawo pracy w żadnym stopniu nie traci przez to na wartości, a jedynie istniejący chaos legislacyjny i doktrynalny utrudniają jego należyte stosowanie oraz właściwe rozumienie. Dlatego nie można zgodzić się z twierdzeniami o słabnącej pozycji prawa pracy, a tym bardziej z ideą włączenia go do ustawodawstwa cywilnego. Czas globalizacji i gospodarki wolnorynkowej powinien umacniać jego pozycję, a jednocześnie stawiać naprzeciw nowym wyzwaniom, takim jak choćby próba odpowiedzi na pytanie, kogo chcemy chronić przepisami prawa pracy i w jakim zakresie (Gersdorf 2012; 2013, s. 171). Coraz częściej spotykane w codziennym życiu automaty kasowe, fakturomaty, bankomaty, parkomaty itp. oraz liczne doniesienia o powszechnej robotyzacji wymagają od ustawodawcy krajowego i wspólnotowego wręcz faworyzacji prawa pracy w taki sposób, aby praca człowieka była atrakcyjna dla pracodawców, a tym samym realizowała oczekiwania samych zatrudnionych. Wychodząc naprzeciw ewentualnym zarzutom dotyczącym usprawnienia procesu pracy przez wyparcie z rynku pracowników na rzecz maszyn i urządzeń, warto przytoczyć cytat z książki brytyjskiego miliardera Richarda Bransona:

„Siłą są ludzie. To prawdziwy motor każdego biznesu” (Branson 2014). Argumentując przeciw tezie o płynących z robotyzacji rzekomych oszczędnościach, najlepiej będzie odnieść się do historii Johna D. Rockefellera. Gdy ów słynny przedsiębiorca prowadził inspekcję w jednym z zakładów, gdzie rozlewano naftę do blaszanych kanistrów, od jednego z pracowników dowiedział się, że do zalutowania jednego kanistra używa się 40 kropel cyny. Kazał więc spróbować z 38 kroplami, ale pojawiały się wycieki. W takiej sytuacji zdecydował, by użyć 39 kropel – i taka ilość cyny okazała się wystarczająca. Od tej pory owe 39 kropel stały się normą w zakładach Standard Oil. Sam pomysłodawca, zagadnięty po latach, stwierdził z uśmiechem: „Zaoszczędziliśmy fortunę, naprawdę fortunę” (Collier, Horowitz 1982, s. 542).

Wracając do pytania postawionego na wstępie, a mianowicie czy oczekiwania społeczne są prawidłowo odczytywane przez ustawodawcę i stanowią wykładnik granic funkcji ochronnej prawa pracy, należy na nie, co do zasady, odpowiedzieć twierdząco. Jednak nauka prawa pracy to dziedzina niezwykle wymagająca, która zmusza ustawodawcę do nieustannej czujności w związku ze zmieniającą się rzeczywistością.

Bibliografia

- Barański M., Mądrzycki B. (2017) *Ustalanie liczby godzin wykonania umowy zlecenia lub nienazwanej umowy o świadczenie usług w celu zapewnienia minimalnej stawki godzinowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 3.
- Bard A., Soderqvist J. (2006) *Netokracja. Nowa elita władzy i życia po kapitalizmie*, tłum. P. Cypryański, Warszawa.
- Barzycka-Banaszczyk M. (1994) *Ewolucja przepisów kodeksu pracy (1975–1994)*, „Edukacja Prawnicza”, nr 5.
- Borucka-Arctowa M. (1967) *O społecznym działaniu prawa*, Warszawa.
- Branson R. (2014) *Like a Virgin. Czego nie nauczają Cię w szkole biznesu*, tłum. A. Wojtaszczyk, O. Wojtaszczyk, Warszawa. Cyt. za: M. Wąsowski (2014) *Klucz do sukcesu w biznesie? Richard Branson: „ludzie, ludzie, ludzie”, czyli 5 rad miliardera dla przedsiębiorców*, <http://natemat.pl/99973,jaki-jest-klucz-do-sukcesu-w-biznesie-richard-branson-ludzie-ludzie-ludzie-czyli-5-rad-od-miliardera-dla-przedsiębiorców> (dostęp: 6.06.2019).
- Collier P., Horowitz D. (1982) *Rockefellerowie. Amerykańska dynastia*, tłum. S. Kryczyński, Warszawa.
- Departament Prawa Pracy (2018) *Teksty projektu Kodeksu pracy i projektu Kodeksu zbiorowego prawa pracy opracowane przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy*, <https://www.gov.pl/web/rodzina/bip-teksty-projektu-kodeksu-pracy-i-projektu-kodeksu-zbiorowego-prawa-pracy-opracowane-przez-komisje-kodyfikacyjna-prawa-pracy> (dostęp: 6.07.2018).
- Florek L. (2000) *Prawo pracy wobec przemian demokratycznych i gospodarki rynkowej*, „Studia Iuriduca”, t. 38.
- Florek L. (2015) [w:] A. Kosut, W. Perdeus (red.), *Przemiany prawa pracy: od kodyfikacji do współczesności: księga jubileuszowa dedykowana Profesor Teresie Liszcz*, Lublin.

- Gersdorf M. (2012) *Kodeks zatrudnienia wyzwaniem przyszłości* [w:] M. Gersdorf (red.), *Zatrudnienie i zatrudniający na aktualnym rynku pracy*, Warszawa.
- Gersdorf M. (2013) *Prawo zatrudnienia*, Warszawa.
- Godlewska-Bujok B. (2015) *Uprawnienia związane z rodzicielstwem – nowa odsłona*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 9.
- Godlewska-Bujok B. (2018) *Badania społeczne w tworzeniu prawa pracy. W poszukiwaniu modelu optymalnego*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 4.
- Goździewicz G. (2018) [w:] (red.) Goździewicz (red.), *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*, Warszawa.
- Hajn Z. (2000) *Regulacja pozycji prawnej pracownika i pracodawcy a funkcje prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 10.
- Jackowiak C. (1980) [w:] W. Jaśkiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy w zarysie*, Warszawa.
- Jończyk J. (1975) *Odpowiedzialność materialna pracowników*, „Państwo i Prawo”, nr 1.
- Kodeks pracy. Zbiorowy Kodeks Pracy. Projekty opracowane przez Komisję Kodyfikacyjną Prawa Pracy* (2010), Katowice.
- Kurowska A. (2013) *Ocena zasadności założeń reformy urlopów i zasiłków związanych z opieką nad małym dzieckiem*, „Problemy Polityki Społecznej. Studia i dyskusje”, nr 21, <http://rszarf.ips.uw.edu.pl/problemyps/t21.htm> (dostęp: 6.06.2019).
- Licki J., Chmielewski C., Dąbrowski J. (1954) *Ochrona mienia społecznego w prawie pracy* [w:] *Zagadnienia prawne Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej: materiały z Sesji Naukowej PAN 4–9 lipca 1953 r.*, t. 3, Warszawa.
- Masternak Z. (1979) *Obowiązki pracownicze a problem jakości pracy* [w:] J. Jończyk (red.), *Prawne problemy jakości pracy*, Wrocław.
- Matej-Tyrowicz M. (1963) *Zagadnienia kodyfikacji prawa pracy: z dyskusji w Komitecie Nauk Prawnych PAN*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 5.
- Modliński E. (1960) *Projekt kodeksu cywilnego a stosunki pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 10.
- Muszalski M. (1995) *Przemiany funkcji ochronnej i organizacyjnej w prawie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 3.
- Piekarski M. (1976) *Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza*, Warszawa.
- Piekarski M. (1979) [w:] A. Filcek i in., *Kodeks pracy z komentarzem*, Warszawa.
- Pisarczyk Ł., Schiffter K. (2013) *W stronę elastyczności – nowelizacja przepisów o czasie pracy*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 10.
- PZPR (1972) *VI Zjazd Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej: 6–11 grudnia 1971. Podstawowe materiały i dokumenty*, Warszawa.
- Rafacz-Krzyżanowska M. (1969) *Odpowiedzialność majątkowa pracownika wobec zakładu pracy*, Warszawa.
- Rafacz-Krzyżanowska M. (1974) *Funkcja organizatorska i ochronna prawa pracy w projekcie kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 3.
- Rafacz-Krzyżanowska M. (1975) *Odpowiedzialność materialna pracowników w kodeksie pracy*, „Palestra”, nr 1.

- Rycak M. (2011) *Wpływ koncepcji flexicurity na przemiany stosunku pracy* [w:] L. Florek, Ł. Pisarczyk (red.), *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych: XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, Warszawa, 26–28 maja 2011 r., Warszawa.
- Salwa Z. (1957) [w:] Z. Salwa, W. Szubert, M. Świącicki, *Podstawowe problemy prawa pracy*, Warszawa.
- Salwa Z. (1988) *Podstawowe kierunki reformy prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 12.
- Salwa Z. (2017) *Ochronna funkcja prawa pracy* [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. 1: *Część ogólna*, Warszawa.
- Sanetra W., Szurgacz H. (1975) *Problemy metodologiczne badań empirycznych w prawie pracy* [w:] W. Sanetra (red.), *Zagadnienia metod prawoznawstwa*, Wrocław.
- Skąpski M. (2006) *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Zakamycze.
- Sobczyk A. (2017) *Państwo zakładów pracy*, Warszawa.
- Sokolewicz W., Zawadzki S. (1973) *Podejście empiryczne w badaniu prawa*, Wrocław i in.
- Staszewska E. (2013) [w:] Z. Góral (red.), *Odpowiedzialność pracownicza*, Warszawa.
- Stelina J. (2016) [w:] A. Rycka, M. Rycka, J. Stelina, M. Tomaszewska, M. Zieleniecki, *Prawo pracy*, Warszawa.
- Szuber W. (1971) *Funkcje prawa pracy*, „Państwo i Prawo”, z. 3–4.
- Walczak K. (2011) *Wpływ globalizacji i ogólnoświatowego kryzysu na podstawy i warunki zatrudnienia. Wyzwania dla polskiego prawa pracy* [w:] L. Florek, Ł. Pisarczyk (red.), *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych: XVIII Zjazd Katedr i Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*, Warszawa, 26–28 maja 2011 r., Warszawa.
- Walczak K. (2016a) *Wynagrodzenie minimalne w umowach zlecenia i o świadczenie usług – zagadnienia doktrynalne i praktyczne*, cz. 1, „Monitor Prawa Pracy”, nr 8.
- Walczak K. (2016b) *Wynagrodzenie minimalne w umowach zlecenia i o świadczenie usług – zagadnienia doktrynalne i praktyczne*, cz. 2, „Monitor Prawa Pracy”, nr 9.
- Zieliński T. (1977) *Zarys wykładu prawa pracy. Część 1: ogólna*, Katowice.
- Zieliński T. (1986) *Prawo pracy: zarys systemu. Część 1: ogólna*, Warszawa–Kraków.